

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность
Кафедра «Общенаучных дисциплин»

Допускается к защите
и.о зав.кафедрой ОНД
канд.техн.наук
_____ М.Е. Жалко
«__» _____ 2025 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

«Повышение правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права»
(на примере групп СПО ЛФ ПНИПУ)

Студент: _____ И.Д. Хорощъ
(подпись, дата)

Группа: ППД-21-16ЛФ

Состав ВКР:

1. Пояснительная записка на 51 стр.
2. Электронный носитель с материалами ВКР.

Руководитель: _____ доцент, канд.эконом.наук, К.В. Кондратьева
(подпись, дата)

Проверено на

наличие

заимствования: _____ доцент, канд.пед.наук, Е.Н. Хаматнурова
(подпись, дата)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования

Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность

Кафедра «Общенаучных дисциплин»

УТВЕРЖДАЮ
и.о зав.кафедрой ОНД
канд.техн.наук
М.Е. Жалко
«10» 02. 2025 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Фамилия, имя, отчество: Хорощ Игорь Дмитриевич

Группа: ППД-21-16ЛФ

Начало выполнения работы: 25.09.2024

Срок предоставления на кафедру: 18.06.2025

Защита работы на заседании ГЭК: 23.06.2025, : 24.06.2025

1. Вид ВКР - дипломная работа

наименование темы: «Повышение правовой компетентности обучающихся СПО в области
трудового права» (на примере групп СПО ЛФ ПНИПУ)

2. Исходные данные к работе: Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197, федеральный закон " О социальной защите населения в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ

3. Содержание пояснительной записки

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОГРАММ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ В СПО

1.1 Понятие правовой компетентности и её значение для обучающихся СПО

1.2 Основные аспекты трудового права: права и обязанности работников и работодателей

1.3 Обзор образовательных программ и курсов по трудовому праву в учреждениях СПО

2 РЕКОМЕНДАЦИИ И ЭКСПЕРИМЕНТ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРАВОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

2.1 Констатирующее анкетирование обучающихся СПО и его результаты

2.2 Оценка содержания и структуры учебных материалов в ЛФ ПНИПУ

2.3 Выявление основных проблем и потребностей в области трудового права в ЛФ ПНИПУ

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРАВОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ СПО В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1 Разработка рекомендаций по улучшению учебных планов и рабочих программ

3.2 Использование новых методик повышения правовой компетентности

3.3 Проведение эксперимента по внедрению разработанных рекомендаций: результаты

4. Дополнительные указания

- разработать тест на определение уровня правовой грамотности в области трудового права

5. Основная литература

- Хуторской А.В. Дидактика: учеб. Для вузов. СПб.: Питер, 2017.

- Дронова Т. Право и образование // Дошкольное воспитание. 2020. № 10. С.2-6.

-Дегтерев В.А., Трибунская В.А. Компетентностный подход – новая парадигма образования // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. №4.

-Максименко А.А. Формирование правовой компетенции студентов колледжа в процессе профессионального образования / А.А. Максименко // Преподаватель XXI век. – 2012 - № 2, ч.1. –С. 59-67

Руководитель ВКР,
доцент, канд.экон.наук.

_____ К.В. Кондратьева
(подпись, дата)

Задание получил

_____ И.Д. Хорощъ
(подпись, дата)

КАЛЕНДАРНЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

№ п.п		Объем этапа, в %	Сроки выполнения		Примечание
			начало	конец	
1	Получение задания на выполнение ВКР	5	25.09.2024	20.10.2024	
2	Написание ВКР	60	20.10.2024	11.05.2025	
3	Оформление пояснительной записки	20	11.05.2025	08.06.2025	
4	Представление работы на проверку и отзыв руководителя квалификационной работы	5	08.06.2025	18.06.2025	
5	Представление работы заведующему кафедрой	5	18.06.2025	18.06.2025	
7	Защита на заседании ГЭК	5	23.06.2025	24.06.2025	

Руководитель ВКР,
доцент, канд.экон.наук.

(подпись, дата) К.В. Кондратьева

«С календарным графиком ознакомлен» _____ И.Д. Хорошь
(подпись, дата)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1 Теоретические основы и анализ существующих программ по трудовому праву в СПО	5
1.1 Понятие правовой компетентности и её значение для обучающихся СПО	5
1.2 Основные аспекты трудового права: права и обязанности работников и работодателей	11
1.3 Обзор образовательных программ и курсов по трудовому праву в учреждениях СПО	15
Глава 2 Рекомендации и эксперимент по повышению правовой компетентности	18
2.1 Констатирующее анкетирование обучающихся СПО и его результаты	18
2.2 Оценка содержания и структуры учебных материалов в ЛФ ПНИПУ	19
2.3 Выявление основных проблем и потребностей в области трудового права в ЛФ ПНИПУ	24
Глава 3 Рекомендации по повышению правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права	28
3.1 Разработка рекомендаций по улучшению учебных планов и рабочих программ	28
3.2 Использование новых методов повышения правовой компетентности	35
3.3 Проведение эксперимента по внедрению разработанных рекомендаций: результаты	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	49
ПРИЛОЖЕНИЕ А	52
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	55

ВВЕДЕНИЕ

Право, как социальный институт занимает особое место в жизни каждого человека. Оно является эффективным инструментом в регулировании деятельности общества. С помощью права органы государственной власти регламентируют нормы, устанавливающие порядок в интересах общества и государства. Право – основа построения правового общества и развития гражданского самосознания.

Между тем, 2 статья Конституции Российской Федерации гарантирует нам то, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства перед обществом.

Но один лишь факт существование закона не может одномоментно сформировать здоровое, процветающее общество. Крайне важно, чтобы каждый гражданин нашей страны обладал знанием закона, уважительно относился к нему. В связи с данным фактом на образовательные учреждения каждого уровня лежит обязанность по формированию правовой культуры обучающихся и повышению их правовой компетентности. Поскольку трудовая деятельность людей составляет материальную основу любого общества, а труд является неотъемлемым условием существования каждого человека и составляет его вечную естественную необходимость, крайне важно сформировать и повышать компетенции обучающихся в области трудового права.

Только уделяя пристальное внимание вопросу повышения правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования в области трудового права возможно говорить о подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут востребованы на рынке труда.

Обретенные знания в данной отрасли Российского права помогут молодым специалистам успешно интегрироваться в профессию. Обладая

широкими познаниями в этой отрасли права и умея грамотно ими воспользоваться, студенты смогут защитить свои трудовые права в случае нарушения их работодателями.

Цель исследования:Выявление эффективных методов и разработка рекомендаций по развитию правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права.

Для достижения цели было предложено решить следующие **задачи исследования:**

1. Проанализировать существующие программы и курсы, направленные на обучение трудовому праву в системе СПО
2. Провести оценку уровня правовой компетентности обучающихся и выявить основные проблемы и потребности в данной области
3. Разработать рекомендации по улучшению учебных программ и методов преподавания трудового права
4. Провести эксперимент по внедрению разработанных рекомендаций и оценить их эффективность
5. Систематизировать лучшие практики по повышению правовой грамотности среди молодёжи

В процессе написания работы использовались следующие методы:

- Теоретический: изучение, анализ, систематизация научной литературы
- Диагностический: анкетирование

Объект исследования: Правовая компетентность обучающихся средне-профессионального образования

Предмет исследования:Уровень правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования в области трудового права

Глава 1 Теоретические основы и анализ существующих программ по трудовому праву в СПО

1.1 Понятие правовой компетентности и её значение для обучающихся СПО

В отечественной педагогической мысли понятие «компетентность» рассматривается в научных исследованиях достаточно активно. Учёные в области компетентностного подхода в образовании, такие как И.А.Зимняя, Л.А.Ибрагимова, А.Г.Каспржак, Г.А.Петрова, М.П.Трофименко, А.В.Хуторской, М.А.Чошанов, С.Е.Шипов не только раскрыли сущность данного подхода, но и выявили его особенности. Разнообразные подходы к классификации компетентностей предложили Л.П.Алексеева, Н.М.Борытко, Е.Л. Бондаревская, В.Б.Сериков, И.А.Иванов, Н.В.Кузьмина, С.А.Куликова, А.К.Маркова, Л.А.Петровская, Н.С.Шаблыгина.

Термин «компетенция означает готовность использовать усвоенные знания, умения и навыки, а также способы и опыт деятельности в жизни для решения практических и теоретических задач, способность действовать в ситуациях неопределённости.

Компетенции включают не только требуемые в профессии знания, умения и навыки, но и действенную мотивацию, а также набор личностных и профессиональных качеств, обеспечивающих ожидаемый от специалиста результат. В то время как компетентность — это способность к выполнению деятельности на основе сформированных компетенций.

При рассмотрении правовых компетенций студентов средне-профессионального образования важно определиться с понятием, раскрыть их сущность, выделить компонентный состав, а также необходимые качества, характеризующие готовность будущих специалистов к их профессиональной деятельности.

Учёные по-разному трактуют понятие «правовая компетентность». Представим взгляд некоторых из них ниже.

Максименко Александр Анатольевич понимает правовую

компетенцию, как интегральную профессионально-личностную характеристику специалиста, отражающую высокий уровень правовых знаний, умений и навыков и включающей коммуникативные способности и личностные качества, направленные на создание условий для правового регулирования деятельности.

Термин «правовая компетентность» в сравнении с более обширным понятием «компетентность» остаётся исследовано в меньшей мере. Но так или иначе, ряд учёных обратили внимание на данный термин.

Согласно И.Ю. Серяевой, правовая компетентность рассматривается как сумма компетенций в правовой области знаний.

Отдельно представленные составляющие правовой компетентности, возможно рассматривать как совокупность различных элементов, отнесённых к профессиональной деятельности. В схеме 1. «Состав правовой компетентности» проиллюстрированы данные элементы.

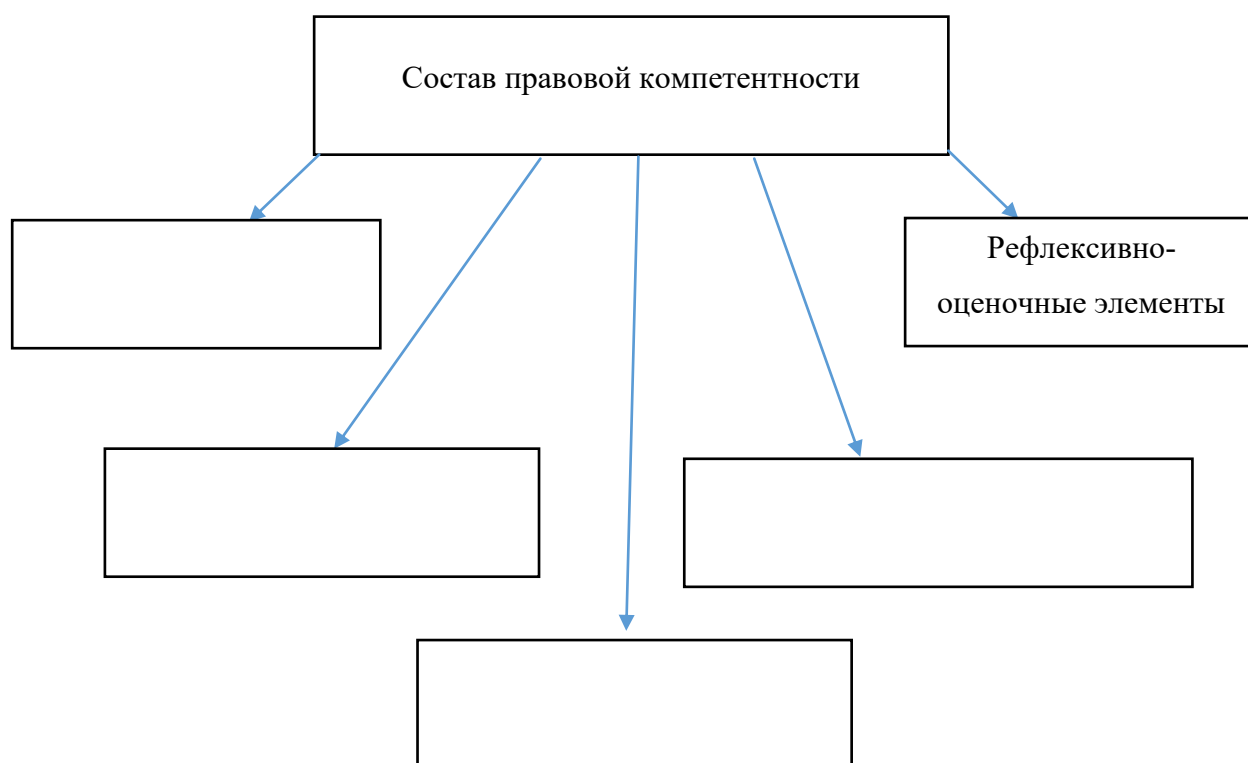


Схема 1. «Состав правовой компетентности»

Как уже было сказано, термин «правовая компетентность» является сложным понятием, отражающим свойство личности обучающегося и

специалиста в вопросе образования и профессиональной деятельности. В связи с этим возникает потребность в изучении и определении данного термина. В целях решения данной задачи мы будем исходить из двух смежных понятий, таких как «компетенция» и «компетентность».

Современная педагогическая литература не дает единого определения понятиям «компетенция» и «компетентность». Раскрывая их сущность необходимо провести небольшой обзор наиболее часто используемых определений с точки зрения различных авторов.

Хуторской А.В. понимает термин «компетенция» как отчужденное, наперед заданное социальное требование, норму к образовательной подготовке ученика, необходимой для его продуктивной деятельности в определенной сфере.

Свое видение предлагают Дегтерев В.А. и Трибунская В.А. трактуя компетенцию как некоторое отчужденное, наперед заданное требование к образовательной подготовке обучающегося.

Согласно педагогическому словарю Новикова А.М. понятие «компетенция» употребляется как синоним понятию «умение», под которым следует понимать освоение человеком способности выполнения действий, обеспечиваемых совокупностью приобретённых знаний и навыков

Представив различные точки зрения ученых на определение данного понятия, можно понять, что мнения на счёт данного определения в значительной степени разнообразны, по этой причине при изучении заданной темы следует учитывать множественность его значений.

Следующим понятием, на которое необходимо обратить внимание и рассмотреть является понятие «компетентность»

Хуторской А.В. понимает компетентность как совокупность личностных качеств обучающегося (ценностно-смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков, способностей), обусловленных опытом его деятельности в определенной социально и личностно значимой сферах.

Дегтерев В.А. и Трибунская В.А. понимают компетентность как

результат образования на «выходе», который представляет собой владение одной или совокупностью компетенций по определённому направлению деятельности. Также, по их мнению, компетентность – это интегративная характеристика личности, которая включает в себя знания, умения и навыки, а также личностные качества, позволяющие выполнять свою профессиональную деятельность продуктивно.

Авторы словаря педагогических понятий Коняева Е.А. и Павлова Л.Н. интерпретируют понятие «компетентность» как владение знаниями и умениями, позволяющие высказывать профессионально грамотные суждения, оценки и мнения

Как можно заметить, значения понятий «компетенция» и «компетентность» не являются однородными. У каждого ученого, изучающего эту область знаний имеется свое, отличное от остальных понимание данного термина.

Рассматривая понятия «компетенция» и «компетентность» стало ясно то, что данные понятия не являются синонимами и имеют различные определения. Исходя из смысла приведенных выше определений становится понятно, что термин «компетенция» является составной частью более широкого понятия «компетентность».

Но изучение терминов «компетенция» и «компетентность» могут дать нам лишь общую картину о сущности понятия «правовая компетентность», поэтому для наиболее лучшего понимания её сути, дополним уже начатую нами работу по определению понятия, рассмотрев мнения ученых на этот счёт.

Свое мнение насчёт определения понятия «правовая компетентность» имеет Денисенко И.К. В своем труде он описывает правовую компетентность как совокупность способностей, знаний, умений, навыков, позволяющих человеку действовать в правовом поле.

Исследователем Кукушкиной Л.А. правовая компетентность понимается как осознание личностью юридических норм, восприятие

социально-правового опыта, способность выбирать средства и способы правомерного поведения.

Свой взгляд на структуру правовой компетентности выражает Чарнецкий С.Н. Исследователь выделяет три компонента включенные в понятие правовой компетентности. Представим и рассмотрим их подробнее.

Когнитивный компонент представляет собой знание нормативно-правовых основ, таких как Конституция Российской Федерации, международные документы о правах человека, федерального законодательства Российской Федерации.

Деятельностный компонент включает в себя участие во внеучебной работе, участие в деятельности общественных организаций, в гражданских, семейных, трудовых видах правоотношений.

Мотивационный компонент предполагает проявление отношения к закону, праву как социальному институту, правовым поступкам людей, правонарушениям и преступлениям.

Безносков Д.С. выделил восемь типов отношения личности к праву:

1. Правовой реализм – это положительное отношение к праву, является единственным адекватным отношением к праву;
2. Правовой скептицизм – это недоверчивое, критическое отношение лица к праву;
3. Правовой конформизм – это слепое подчинение законам из-за отсутствия их знаний;
4. Правовой цинизм – это осознанное отрицание значения права в обществе, сознательное нарушение норм права, вера в собственные силы и навязывание своей точки зрения другим, самому, к тому же диктование правил поведения;
5. Правовой фетишизм – это слепое поклонение праву и оценивание его как магического всемогущества;
6. Правовой инфантилизм – это незнание норм права и утверждение того, что без них можно спокойно прожить без проблем;

7. Правовой идеализм – это вера в то, что только правовая система способна осуществить преобразование в обществе, то есть преувеличение роли права;

8. Правовой нигилизм – это отрицательное отношение к праву, в основе которого лежит полное отрицание правовой системы.

Таким образом, все типы отношения к праву можно разделить на две группы:

1. Позитивные типы отношения к праву – это правовой реализм, правовой идеализм, правовой конформизм и правовой фетишизм;

2. Негативные типы отношения к праву – это правовой инфантилизм, правовой скептицизм, правовой цинизм, правовой нигилизм.

Махрова М.В. и Хузина А.Х. считают, что для высокого уровня правовой компетентности характерно:

1) понимание объективной необходимости соблюдения законов, уважительного отношения к ним (мотивационный критерий);

2) высокий объем социально-правовых знаний, стремление к их постоянному пополнению и совершенствованию (когнитивный критерий);

3) самовоспитание, участие во внеаудиторной деятельности (деятельностно-рефлексивный критерий).

Как итог, правовая компетентность рассматривается нами как сложная, качественная характеристика личности, отражающая высокий уровень правовой осведомленности, включая коммуникативные способности и личные качества, направленные на создание условий для правового регулирования своей профессиональной деятельности, а также готовность и способность выстраивать своё социально-профессиональное поведение в соответствии с действующими правовыми и законодательными нормами, а также обладающая комплексом правовых компетенций, оказывающих влияние на процессы профессионального развития и саморазвития.

Правовая компетентность является ключевым элементом в вопросе профессионализма и формирования правосознания будущего специалиста.

Описанное нами понятие является неким свойством личности обучающегося средне-профессионального образования заключающееся не только в знании норм трудового законодательства, но и активно применяющее их при разрешении правовых ситуаций, что особенно актуально в наше время, когда правовые отношения становятся всё сложнее и разнообразнее.

Развитие правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования способствует успешной социализации личности, формированию активной гражданской позиции и умению защитить свои права, в случае их нарушения.

Структуру правовой компетентности составляют следующие рассмотренные элементы:

- 1) Когнитивный компонент (правовые знания);
- 2) Мотивационный компонент (правовая позиция личности);
- 3) Деятельностный компонент (социально-правовой опыт).

1.2 Основные аспекты трудового права: права и обязанности работников и работодателей

В наше время, когда вопрос поиска работы стоит наиболее остро, знание законодательства является незаменимым помощником и лучшим защитником от недобросовестных работодателей. Знание законов позволит работнику защитить свои права, не дать себя обмануть при трудоустройстве.

Любой человек имеет право на труд, о чём гласят статья 37 Конституции Российской Федерации и статья 3 Трудового Кодекса РФ, которые подтверждают право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет на ограничение в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Пол, раса, национальность, религиозные и политические убеждения, язык, происхождение, имущественное, социальное, семейное и должностное положение, возраст, место жительства не могут служить основанием для отказа кандидату в

приеме на работу.

Российское трудовое законодательство прямо регламентирует права и обязанности сторон трудовых правоотношений, вне зависимости от характера производимой работы.

Основные права и обязанности работника и работодателя регламентированы статьями 21 и 22 ТК РФ. В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник имеет право на:

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

9. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Конечно, работник обладает куда большим объёмом прав, исходя из норм действующего законодательства, но в данной работе выделены основные, неотъемлемые права, без которых трудно представить полноценные трудовые правоотношения.

Наравне с правами, данными работнику законодателем, он также наделен и обязанностями по отношению к другой стороне трудовых правоотношений—работодателю. Обратимся всё к той же статье 21 ТК РФ. Обязанности работника прямо регламентированы Российским трудовым законодательством.

Работник обязан:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4. Выполнять установленные нормы труда;

5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В свою очередь, работодатель, как одна из сторон правоотношений имеет ряд прав и обязанностей, характерных своему правовому статусу. В таблице 1 представлены права и обязанности данной стороны.

Таблица 1-Права и обязанности работодателя

Права работодателя в сфере трудовых правоотношений	Обязанности работодателя в сфере трудовых правоотношений
1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом;	1.Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2.Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;	2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3.Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;	3.Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
4.Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;	4.Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
5.Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;	5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
6.Принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);	6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
7.Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;	7.Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
8.Создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических	8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную

лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);	информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
9.Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;	9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
10.Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).	10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.3 Обзор образовательных программ и курсов по трудовому праву в учреждениях СПО

При рассмотрении образовательных программ уровня средне-профессионального образования по специальностям технического направления, было выявлено отсутствие дисциплины «Трудовое право» как самостоятельной академической единицы.

В учреждениях средне-профессионального образования для технических направлений преподаётся лишь малая часть того, что относится к дисциплине «Трудовое право». Большой акцент делается на такую дисциплину как «Охрана труда».

Учебные учреждения различных регионов, предлагают разную академическую нагрузку при изучении правовых аспектов профессиональной деятельности.

К примеру, в Нижнеломовском филиале Пензенского государственного университета на изучение правовых аспектов профессиональной деятельности будущих специалистов отводится два академических часа.

При общей нагрузке в 69 часов, согласно разделу «Структура и содержание учебной дисциплины» возможно говорить о том, что правовой стороне профессиональной деятельности отводится второстепенное значение.

Согласно паспорту рабочей учебной дисциплины «Охрана труда», по специальности направления 15.02.08 «Технология машиностроения» «Выксунского металлургического колледжа имени Александра Александровича Козерадского», обучающиеся в результате освоения учебной дисциплины должны уметь:

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- использовать экобиозащитную и противопожарную технику;
- организовывать и проводить мероприятия по защите рабочих и населения от негативных воздействий чрезвычайных ситуаций;
- проводить анализ опасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности;
- соблюдать требования по безопасному ведению технологического процесса;
- проводить экологический мониторинг объектов производства и окружающей среды.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- действие токсичных веществ на организм человека;
- меры предупреждения пожаров и взрывов;
- категорирование производства по взрыво- и пожароопасности;
- основные причины возникновения пожаров и взрывов;
- особенности обеспечения безопасных условий труда в сфере профессиональной деятельности, правовые, нормативные и организационные основы охраны труда в организации;
- правила и нормы охраны труда, личной и производственной санитарии и пожарной защиты;
- предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ и индивидуальные средства защиты;
- принципы прогнозирования развития событий и оценки последствий при техногенных чрезвычайных ситуациях и стихийных явлениях;

– систему мер по безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и снижению вредного воздействия на окружающую среду;

– средства и методы повышения безопасности технических средств и технологических процессов.

Анализируя тематический план учебной дисциплины обратим внимание, что на правовые, нормативные и организационные основы труда, отводится 2 академических часа.

При рассмотрении рабочих программ учебной дисциплины «Охрана труда» в различных образовательных учреждениях отмечается негативная тенденция. Правовым вопросам уделяется слишком малое внимание, что может привести к негативным последствиям в будущей профессиональной деятельности.

При изучении учебных планов дисциплины различных учебных учреждений, был сделан следующий вывод: развитие правовых компетенций для обучающихся технических направлений в системе средне-профессионального образования имеет второстепенную роль, что в долгосрочной перспективе может привести к низкому уровню правосознания потенциального сотрудника предприятия.

Подобная тенденция наблюдается во многих учебных заведениях средне-профессионального образования. Поскольку на данном уровне образования, обучающемуся прививаются знания, умения и навыки, которые пригодятся ему при исполнении его профессиональных обязанностей. Но подобный подход не включает в себя, более глубокое изучение правовых сторон, что в теории делает потенциального работника менее компетентным в некоторых вопросах его деятельности.

В результате небольшого обзора образовательных программ различных учреждений России, мы становимся ближе к пониманию, что в системе средне-профессионального образования, в частности технической отрасли, имеется крайняя необходимость расширения знаний в области трудового права, изучение эффективных способов самозащиты права, что потенциально

ведёт к лучшему пониманию и освоению набора профессиональных компетенций. В совокупности полученные знания будут способствовать развитию навыков профессиональной деятельности специалиста, а также повысит его профессиональное самосознание и ответственность.

Глава 2. Рекомендации и эксперимент по повышению правовой компетентности

2.1 Констатирующее анкетирование обучающихся СПО и его результаты

В целях подтверждения необходимости формирования и повышения уровня правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования было проведено анкетирование студентов на предмет выявления уровня их правовой осведомленности и понимания основ трудового права.

Анкетирование как средство сбора данных явилось необходимым инструментом для выявления и анализа существующих пробелов в знаниях студентов, а также для определения вектора дальнейшей работы по повышению их правовой компетентности. С текстом анкеты можно ознакомиться в приложении А.

В ходе анкетирования было опрошено 77 студентов ЛФ ПНИПУ. По итогу были получены следующие результаты.

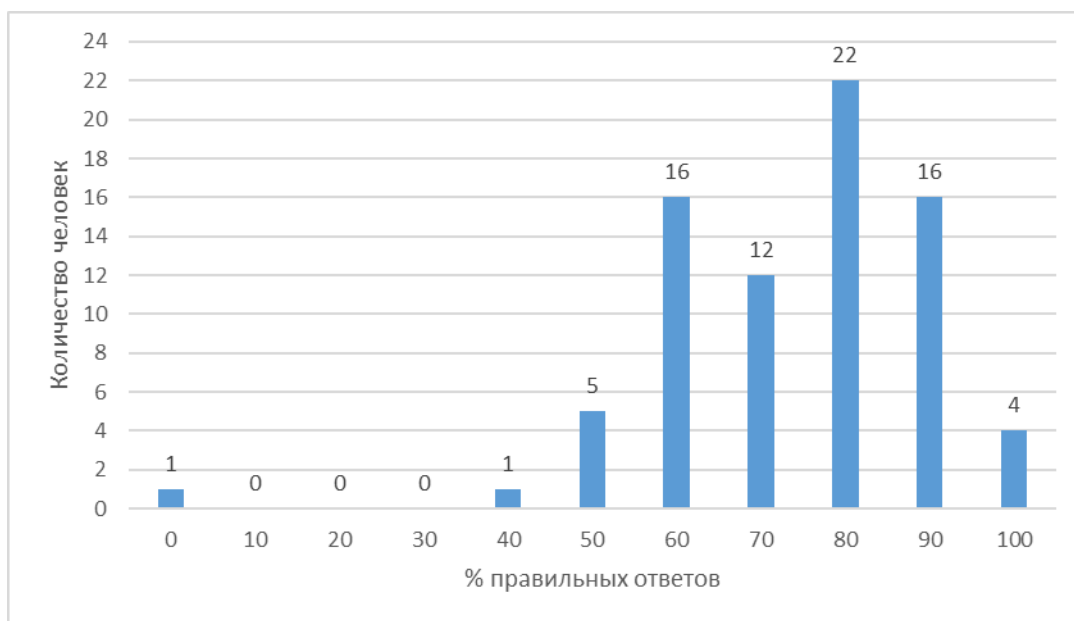


Рис.1 Результаты тестирования групп СПО ЛФ ПНИПУ

В ходе тестирования обучающихся, были выявлены проблемные вопросы, решение которых вызвало наибольшие затруднения. Результаты по данным вопросам представлены в таблице 2 «Проблемные вопросы трудового права»

Представленные ниже вопросы напрямую или косвенно связаны с трудовым правом и отражают наличие определённого уровня знаний в конкретной отрасли Российского права.

Таблица 2 - Проблемные вопросы трудового права

№ вопроса	Формулировка вопроса	Количество правильных ответов	Средний процент правильных ответов
3	Каков максимальный срок испытания согласно Трудовому кодексу	42	55%
5	Какой размер оплаты труда (МРОТ) установлен в России на 2025 год?	40	52%
10	Что такое коллективный договор	24	31%

Как мы можем наблюдать, при общих положительных результатах анкетирования, обучающиеся испытывают затруднения в отдельных вопросах. Это свидетельствует о наличии пробелов в знаниях, касающиеся трудового права, что может в будущем негативно сказаться на профессиональной деятельности специалиста, а также его повысит правовую уязвимость.

Как итог, назревает необходимость в повышении компетентности обучающихся в области трудового права. При этом важно использовать методы и мероприятия, соответствующие нынешним реалиям и отвечающие сложившимся учебным планам.

2.2 Оценка содержания и структуры учебных материалов ЛФ ПНИПУ

В современных условиях, когда происходит динамичное развитие

экономики, каждодневное изменение в законодательстве страны, особенное значение играет подготовка квалифицированных специалистов, которые обладают широким спектром знаний в профессиональной области, а также в области трудового права.

Учебные учреждения системы средне-профессионального образования играют немаловажную роль в формировании знаний, умений и навыков, необходимых для применения основ трудового законодательства в практике.

В данном разделе подразделе будет представлен обзор образовательных программ и курсов, предлагаемые учреждениями средне-профессионального уровня образования, с акцентом на их содержание, структуру и актуальность.

Проанализировав существующие программы, мы выявим основные тенденции в обучении, а также определим сильные и слабые стороны подготовки специалистов в данной отрасли права.

Особое внимание будет отведено практической стороне обучения, которая способствует не только закреплению у студентов теоретических знаний, но и формированию и развитию практических умений и навыков для успешной профессиональной деятельности.

Рассмотрим для примера рабочую программу учебной дисциплины «Охрана труда» по направлению подготовки по специальности 15.02.16 «Технология машиностроения»

Учебная дисциплина «Охрана труда» является обязательной частью общепрофессионального цикла основной профессиональной программы в соответствии с ФГОС по специальности. Учебная дисциплина «Охрана труда» обеспечивает формирование общих и профессиональных компетенций по всем видам деятельности.

Целью данной учебной дисциплины в соответствии с документом является формирование знаний и навыков использования безопасных методов и средств труда и знакомство с основными требованиями охраны труда в профессиональной деятельности.

Рабочая программа дисциплины состоит из 5 основных глав, перечислим их:

- 1.Общая характеристика рабочей программы учебной дисциплины «Охрана труда»;
- 2.Структура и содержание учебной дисциплины «Охрана труда»;
- 3.Условия реализации программы учебной дисциплины «Охрана труда»;
- 4.Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины «охрана труда»;
- 5.Методические указания для обучающихся по изучению учебной дисциплины «Охрана труда».

Согласно тематическому плану учебной дисциплины «Охрана труда» у специалистов данного направления существует целый модуль, посвященный правовым основам охраны труда. Данный модуль включает в себя раздел под названием «Система законодательных актов, норм и правил в области охраны труда», который в свою очередь включает в себя следующие темы:

1. Введение. Основные понятия дисциплины и терминология безопасности труда;
2. Правовые и организационные основы охраны труда;
3. Основные законодательные акты в области охраны труда.

Исходя из всего вышесказанного, можем сделать вывод о том, что для специалистов направления «15.02.16 Технология машиностроения» проводится определенная правовая подготовка в области трудового права, хоть и специфично направленная на охрану труда, в связи со свойством получаемой специальности.

В ходе анализа образовательных программ в области охраны труда на базе учреждений среднего профессионального образования было выявлено, что существует разнообразие подходов к обучению, ориентированных на повышение правовой компетентности студентов. Программы охватывают ключевые аспекты трудового законодательства, основополагающие права и

обязанности работников и работодателей, а также механизмы защиты трудовых прав.

Однако, несмотря на существующие образовательные инициативы, необходимо отметить тот факт, что представленная образовательная программа и темы направлены в большей степени на сохранение физического здоровья будущего работника. Наравне с вышесказанным стоит предложить и «правовое просвещение» в более широкой отрасли, такое как трудовое право.

Как дополнение ко всему вышесказанному, стоит обратить внимание и на рабочую программу дисциплины «Основы финансовой грамотности»

Данная дисциплина является неотъемлемой частью подготовки специалистов по специальности 15.02.16 "Технология машиностроения", играя ключевую роль в формировании у студентов необходимых навыков для эффективного управления личными и семейными финансами. В рамках курса рассматриваются важные аспекты финансового планирования, включая составление и ведение семейного бюджета, что позволяет студентам осознанно подходить к своим финансовым решениям. Особое внимание в теме 1.1 "Семейный бюджет" уделяется теоретическому материалу, касающемуся прав и обязанностей наёмных работников по отношению к работодателю. Этот раздел помогает студентам понять не только финансовые аспекты своей деятельности, но и правовые основы трудовых отношений, что является важным для защиты своих интересов в профессиональной среде. Освоение данных знаний способствует формированию ответственного подхода к финансовому планированию и укрепляет уверенность студентов в их будущей профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что цель данной дисциплины заключается в актуализации дополнительного экономического образования студентов с приоритетом практической, прикладной направленности образовательного процесса, повышении социальной адаптации и профессиональную ориентации обучающихся, способствовать развитию финансово-

экономического образа мышления, воспитывать ответственность за экономические и финансовые решения, формировать опыт рационального экономического поведения, освоении знаний по финансовой грамотности для будущей работы в качестве специалиста и эффективной самореализации в экономической сфере, она тоже в своём роде, обучает правовой грамотности студентов в области трудового права, так как данная отрасль права пронизывает все остальные дисциплины и является важной частью многих рабочих процессов, в том числе в секторе экономики. При объективно небольшом объёме академических часов, отведённых на изучение данной темы, обучающиеся должны усвоить, какими правами и обязанностями обладают наёмные рабочие.

Из всего вышеописанного следует отметить, что в учебных планах для специалистов не юридических специальностей часто наблюдается недостаток внимания к вопросам трудового права. Это создает значительные пробелы в понимании студентами своих прав и обязанностей, что может негативно сказаться на их будущей профессиональной деятельности и финансовом благополучии. Учитывая динамично меняющуюся трудовую среду и важность правовой защиты, необходимо интегрировать более глубокое изучение трудового права в образовательные программы, что позволит будущим специалистам уверенно ориентироваться в своих правах и принимать обоснованные финансовые решения.

Проблема недостаточного внимания к трудовому праву имеет и более глубокие последствия. Неосведомленность в данной отрасли российского права может привести к тому, что выпускники окажутся менее защищенными в условиях нынешнего рынка труда, где права работников часто могут быть нарушены. Без должного понимания своих прав и механизмов их защиты, студенты рискуют столкнуться с трудностями в трудовых правоотношениях, что может привести к финансовым потерям и стрессовым ситуациям. Поэтому крайне важно, чтобы образовательные учреждения осознали необходимость включения вопросов трудового права в

программы подготовки будущих специалистов, обеспечивая тем самым более полное и всестороннее образование для обучающихся.

В рамках данной дисциплины можно выделить определенное количество академических часов на изучение основ трудового законодательства России, что будет способствовать повышению правовой компетентности обучающихся в области трудового права. В свою очередь, подобное решение поможет студентам не только ознакомиться с основными положениями трудового законодательства, но и будет развивать навыки анализа и применения правовых норм в реальных ситуациях. Такой подход поможет формировать у будущих специалистов уверенность в своих правах и обязанностях, что в свою очередь, будет способствовать их успешной адаптации в профессиональной среде и обеспечению финансового благополучия.

2.3 Выявление основных проблем и потребностей в области трудового права в ЛФ ПНИПУ

В современном обществе знание правовых норм и принципов стало неотъемлемой частью жизни как для граждан, специалистов различных областей деятельности. Независимо от профессии и рода деятельности, понимание основ права, его основных принципов и механизмов является решающим фактором для эффективной работы и защиты своих прав и интересов.

Обучение праву играет важную роль в современной общественной среде. Перечислим несколько причин подтверждающих его важность:

1. Умение защитить свои гражданские права и свободы;
2. Развитие гражданской ответственности;
3. Профессиональный рост;
4. Регулирование общественных отношений.

Каждый из перечисленных выше факторов так или иначе влияет на обучающихся. Образование в области права дает обучающимся

представление о государственной структуре и их обязанности перед обществом. Это способствует развитию гражданского сознания и ответственности, что в свою очередь способствует укреплению социальных связей и соблюдению законов.

Существует необходимость в реформировании подходов к обучению праву в профессиональном образовании. В пользу данной потребности можно привести несколько аргументов.

Во-первых, современный мир и все его процессы несомненно связаны с правом и его развитием. Поэтому, выпуская специалистов, необходимо воспитать в них гражданское правосознание. Каждый студент должен иметь представление о своих правах и обязанностях, как потенциальный работник, понимать, что существуют определённые механизмы защиты своих трудовых прав.

Во-вторых, важно выявить инновационные методики и форматы обучения, которые могли бы привлечь внимание студентов технических направлений, сделав процесс обучения более эффективным.

Обучению праву должно быть систематическим и проходить через все ступени профессионального образования. Подобный подход обеспечит последовательный и непрерывный путь обучения трудовому праву.

Вопрос повышения правовой компетентности является важным аспектом подготовки кадров, способных отвечать условиям и вызовам нашего времени. В части подготовки квалифицированных специалистов, необходимо делать упор не только в сторону профессиональных компетенций, но и развивать общие компетенции в понимании дисциплины «Трудовое право», которые делают из обычного работника, профессионала.

В настоящий момент выявлены следующие проблемы и потребности, которые необходимо преодолеть:

1. Низкий уровень знания обучающимися трудовых прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений;
2. Незнание аспектов заключения трудового договора;

3. Пробелы в знании норм трудового законодательства;
4. Недостаток мотивационной составляющей;
5. Недостаточное количество учебных часов на изучение правовых дисциплин.

Имеют большое значение также формы и методы организации правового обучения в средне-профессиональных организациях, которые включают в себя общие составные элементы, ориентированные на освоение правовых знаний.

Формы организации образовательного процесса на занятиях являются одной из составляющих операционно-деятельностного компонента процесса обучения. Отражение их сущности проявляется в совместной деятельности обучающихся и преподавателя, которая организована в определённом порядке и режиме.

К особенностям организации форм обучения относятся:

- Внешнее выражение функций преподавателя и обучающихся в установленном порядке (фронтальное освоение лекции, групповая или индивидуальная работа над заданиями);
- Установление временного и организационного режима, в соответствии с которым осуществляется форма преподавания. К примеру, академический час, урок или пара;
- Постоянность или изменчивость состава обучающихся на занятии;
- Порядок построения общения преподавателя со студентами;
- Оказание воздействия на ход обучения и результат учебного процесса, прогнозирование его успешности.

Актуальной проблемой, касающаяся обучения студентов средне-профессионального образования является их умение работать с правовой информацией. Зачастую, в связи со спецификой получаемой специальности, многие обучающиеся испытывают затруднения при работе с правовой литературой.

Перечислим основные виды работы с правовой информацией:

1. Конспектирование. Сюда может входить сжатое изложение материала лекции или же краткая запись содержания, прочитанного;
2. Составление плана прочитанного текста. Сам план может подразделяться на два вида, простой и сложный;
3. Составление тезисов;
4. Цитирование – дословная выдержка из текста. При подобной работе обязательно указываются выходные данные (автор, название работы, место издания, издательство, год издания, страница);
5. Написание аннотации;
6. Написание рецензии. В сущности, рецензия является кратким отзывом с выражением своего отношения о прочитанном;
7. Составление тематического тезауруса – запись изученных понятий обязательных к запоминанию.

Глава 3 Рекомендации по повышению правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права

3.1 Разработка рекомендаций по улучшению учебных планов и рабочих программ

Исследуя проблему правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования в сфере трудового права, её уровня, возникает потребность в разработке рекомендаций по улучшению учебного процесса, в том числе учебных планов, рабочих программ дисциплин, которые касаются данной отрасли права.

Обусловлена подобная необходимость в первую очередь тем, что в условиях нынешнего общества и его плодотворного и нормального функционирования нужна личность, которая знает свои права и обязанности, способы их защиты и готовая их отстаивать. Вот почему так важно повышать правовую компетентность у студентов средне-профессиональных учреждений.

В связи с вышесказанным образовательные учреждения средне-профессионального образования должны адаптироваться к быстро меняющимся реалиям и требованиям, для обеспечения будущих специалистов всем спектром необходимых знаний, умений и навыков, в том числе и в области трудового права, для их дальнейшей профессиональной деятельности.

Проведя анализ рабочих программ по направлению подготовки 15.02.16 «Технология машиностроения» был отмечен факт недостатка внимания к темам, касающимся трудового права. В связи с этим в данном разделе будут предложены рекомендации, которые необходимо ввести в целях совершенствования учебных планов и рабочих программ учебных дисциплин, преподаваемых у данного направления и как следствие, повышения уровня их правовых компетенций.

С целью повышения уровня правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования по направлению подготовки 15.02.16

«Технология машиностроения» в области трудового права возможно говорить о увеличении количества объёма часов, уделяемых правовым и организационным основам охраны труда.

При более детальном изучении рабочей программы дисциплины «Охрана труда» у направления 15.02.16 «Технология машиностроения» стоит обратить внимание на крайне малое количество академических часов, отведённых на изучение тем «Правовые и организационные основы охраны труда» и «Основные законодательные акты в области охраны труда». В первом случае, на изучение отводится всего один академический час. На изучение второй темы отводится два часа. Такой объём часов не позволяет в полной мере раскрыть содержание материала по заданным темам.

Для полноты изучения заданных в содержании учебного материала вопросов, имеется потребность в существенном увеличении количества академических часов, выделенных на изучение указанных выше тем. Данный подход благотворно скажется на усвоении и закреплении изучаемого материала и позволит обучающимся лучше ориентироваться в правовых аспектах охраны труда.

Обращаясь к теме 1.3 «Основные законодательные акты в области охраны труда», рассмотрим содержание учебного материала. В ходе теоретического изучения обучающимся необходимо усвоить права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда. Для повышения уровня правовой компетентности, есть возможность расширить содержание данной темы и более подробно описать права и обязанности сторон трудовых правоотношений, особенно, в части заключения трудового договора.

Для лучшего понимания и изучения нормативно-правовых актов по охране труда можно включить вопрос, касающийся основных направлений государственной политики в области охраны труда. Данный шаг расширит кругозор обучающихся. Будет создана некая логическая цепочка, которая поможет запомнить изучаемый материал, что положительно скажется на

правовой компетентности будущего специалиста.

Развитие и повышение правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования технических специальностей может осуществляться посредством включения вопросов, которые вызвали наибольшие затруднения в ходе тестирования в изучаемые темы различных дисциплин. В таблице 3 приведен вариант подобного расширения изучаемых вопросов в рамках, существующих на уровне СПО дисциплин.

Таблица 3 - «Важные вопросы трудового права»

Вопрос	Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний	Основы финансовой грамотности	Охрана труда
Каков максимальный срок испытания согласно Трудовому кодексу?	Тема 4.1 «Основы трудового законодательства. Особенности регулирования труда инвалидов»		
Какой размер оплаты труда (МРОТ) установлен в России на 2025 год?		Тема 4.1 «Пенсии»	
Что такое коллективный договор?			Тема 1.3 «Основные законодательные акты в области охраны труда»

Отдельные элементы, относящиеся к трудовому праву, имеются в рабочей программе дисциплины «Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний», изучаемой обучающимися средне-профессионального образования по специальности «Технология

машиностроения». В контексте темы «Основы трудового законодательства. Особенности регулирования труда инвалидов» изучаются следующие аспекты, прямо относящиеся к трудовому праву. В ходе изучения темы, затрагиваются следующие ниже аспекты:

1. Понятие труда, предмет и метод трудового права. Понятие и виды трудового правоотношения;
2. Виды трудовых правоотношений;
3. Понятие, стороны и виды трудового договора;
4. Трудовая дисциплина и ответственность в сфере труда;
5. Особенности регулирования труда инвалидов.

Факт прямого наличия данных тем в рабочей программе преподаваемой дисциплины, является безусловно положительным. Однако, стоит отметить и то, что на изучение данных тем, отводится недостаточное количество академических часов. На столь обширные в плане подачи материала темы, на изучение каждой учебным планом отведено два академических часа. Отсюда можно сделать вывод о нехватке времени на более подробное изучение и закреплении у обучающихся знаний, касающихся трудового права.

Формирование и развитие компетенций в области трудового права будет более эффективным лишь в том случае, если увеличить количество академических часов на изучаемую тему. Предлагается увеличить объём часов на каждую из тем до четырёх академических часов. В таком случае, есть вероятность более полно раскрыть каждую из тем, не перегружая учебный процесс.

Особый интерес в данной теме представляет вопрос, касательно особенностей регулирования труда инвалидов в Российской Федерации. В рамках изучаемого материала имеется потребность включения и изучения следующих сторон регулирования труда инвалидов. Изучение специфики регулирования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья требует системного подхода, который позволит структурированно представить

ключевые моменты правового обеспечения трудовой деятельности у такой категории сотрудников.

В схеме 2 представлены вопросы, предлагаемые для более детального раскрытия темы.

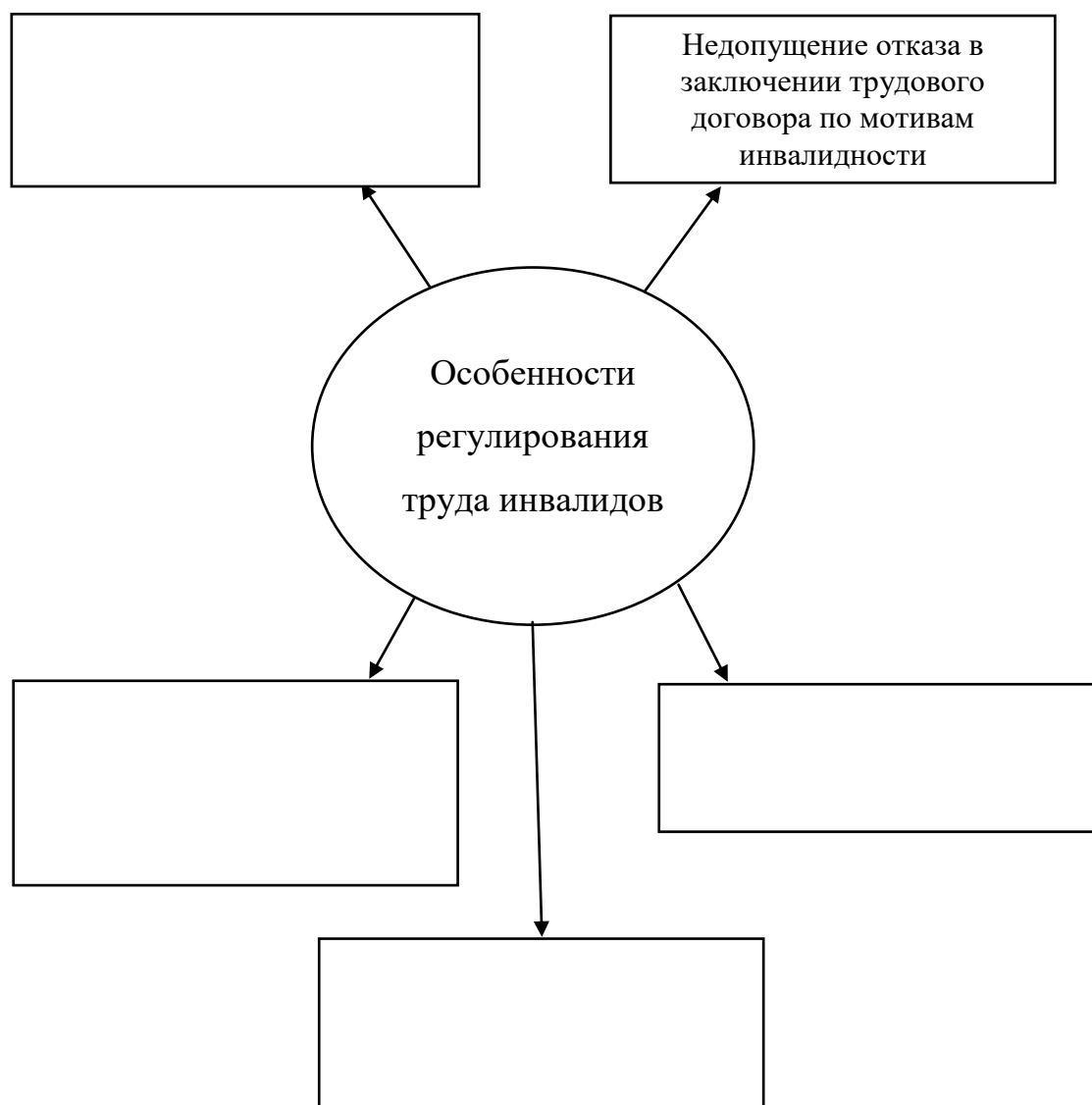


Схема 2. Особенности регулирования труда инвалидов

Представленные в схеме вопросы должны изучаться совместно с нормативно-правовой базой, касающейся регулирования труда инвалидов. Нормативно-правовую основу регулирования труда лиц с инвалидностью составляют следующие ниже правовые акты.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. Вопросы, регулируемые в части трудовой деятельности инвалидов регламентированы статьями 92, 115, 128 и 252. Кратко опишем, какие аспекты трудовой деятельности охватывает каждая из указанных статей трудового кодекса.

Статья 92 ТК РФ устанавливает сокращённую рабочую неделю для инвалидов 1 и 2 группы, а именно, не более 35 часов в неделю. Статьей 115 ТК РФ предусмотрен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней для инвалидов. Статья 128 ТК РФ даёт инвалидам право на отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в год. Статья 252 ТК РФ регламентирует основания и порядок установления особенностей регулирования труда работников-инвалидов.

Следующим нормативно-правовым актом, после трудового кодекса Российской Федерации, регулирующим трудовую деятельность инвалидов является федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ. При ознакомлении с данным нормативно-правовым актом, обучающиеся должны будут узнать, что данный закон определяет перечень прав и гарантий инвалидов в сфере труда, устанавливает требования к трудоустройству инвалидов, созданию рабочих мест и обеспечению их необходимыми условиями труда.

Одним из основополагающих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовую деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья является федеральный закон от 12.12.2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». На основании статьи 39 данного закона работодатель обязан организовать рабочие места для инвалидов таким образом, чтобы их труд был максимально безопасным и комфортным. Здесь стоит обратить внимание и на то, что выделенные в пределах квоты вакансии для инвалидов и специально оборудованные рабочие места – это не одно и то же. Их количество может не совпадать.

Однако количество специально оборудованных рабочих мест не должно превышать количество мест согласно квоте. Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н утверждает основные требования к оснащению специальных рабочих мест с учетом нарушений функций у лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Статья 40 Федерального закона от 12.12.2023 года № 565-ФЗ определяет, что работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Как итог, отметим, что повышение правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования — это многогранный процесс, требующий более внимательного отношения к правовым вопросам в рамках имеющихся изучаемых дисциплин. При изучении рабочих программ преподаваемых дисциплин у обучающихся средне-профессионального образования по направлению подготовки 15.02.16 «Технология машиностроения» был выявлен недостаток внимания к вопросам трудового права. Из трёх представленных выше дисциплин, вопросы, напрямую связанные с трудовым правом, изучаются в дисциплине «Социальная адаптация и основы социально правовых знаний».

При более детальном рассмотрении рабочей программы данной дисциплины отмечено малое количество академических часов, выделенных на изучение темы «Основы трудового законодательства. Особенности регулирования труда инвалидов». При общей нагрузке в 11 академических часов, обучающиеся должны разобрать довольно широкий список тем, касающихся трудового права. Было предложено увеличить объем часов на изучение данной темы. Отдельное внимание было уделено вопросу регулирования труда инвалидов и его особенностей.

В целях повышения правовой составляющей будущей профессиональной деятельности были предложены вопросы, необходимые для тщательного изучения в рамках темы. Для закрепления знаний и

понимания вопросов, было предложено изучить нормативно-правовую основу регулирования труда инвалидов, представленную в виде нормативных актов. Данное решение определенно позитивно скажется на уровне правовой компетентности обучающихся в области трудового права и без внедрения её как отдельной дисциплины.

3.2 Использование новых методов повышения правовой компетентности

Повышение уровня правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования – это шаг в сторону развития правового общества.

На современном этапе общественного развития знание правовых норм необходимо человеку и гражданину для полноценной реализации его прав и свобод. Сегодня многие граждане не обладают даже минимально необходимым набором правовых знаний и навыков, позволяющих эти знания пополнять. Соответственно, информирование граждан о правовых установлениях и об изменениях в законодательстве является важнейшей задачей, решить которую можно лишь путем повышения правовой грамотности населения.

Для начала, следует дать определение нескольким ключевым понятиям, напрямую связанных с изучаемой нами темой.

Методы – система последовательных взаимосвязанных действий учителя и учащихся, обеспечивающих усвоение содержания образования

Методы – это способы взаимосвязанной деятельности учителя и учеников, направленные на решение комплекса задач учебного процесса.

Обобщая описанные выше понятия, под методами следует понимать способы взаимодействия, обучающегося и педагога обеспечивающие усвоение учебного материала.

Главными методами формирования теоретических и практических знаний у обучающихся являются такие формы проведения занятий как

лекции, беседы, дискуссии, «мозговой штурм». Педагогом они могут использоваться как в рамках учебного занятия, так и во внеучебной деятельности, групповой или индивидуальной формах работы с обучающимися, а также на современном этапе развития данные методы применимы и в условиях дистанционного обучения.

Под понятием «форма обучения» следует понимать способ организации целенаправленной учебно-познавательной деятельности участников обучения, которую педагог может использовать для оказания образовательно-воспитательного воздействия.

Использование различных интерактивных форм мероприятий (конкурсы, викторины, конференции, семинары) обеспечивает высокий уровень усвоения и запоминание информации, в том числе правовой.

Проведение таких форм мероприятий как деловые игры, дискуссии, практикумы способствуют формированию навыков использования полученных в ходе теоретического изучения знаний в конкретных ситуациях, заданных обучающемуся.

В наши дни для эффективной профессиональной деятельности люди пользуются информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе сетью «Интернет» с целью поиска информации, имеющей отношение к выполнению своих профессиональных обязанностей. Но важно помнить, что интернет переполнен информацией, зачастую некорректной.

Одной из современных компетенций профессионального специалиста является умение найти информацию, верифицировать её, систематизировать и составить алгоритм действий по обработке. Традиционные методы повышения уровня правовой компетентности у обучающихся среднего профессионального образования изучены в достаточной мере. Но потенциал их применения несколько ограничен, а именно применим только в условиях академической среды. К таким методам относятся проведение лекций, где обучающийся пассивно воспринимает информацию, заранее подготовленную педагогом и воспроизводит её, заучивая формулировки.

Традиционные методы обучения преследуют одну общую цель — сообщить учащемуся новые знания, довести до него преподносимую информацию от педагога по какой-либо дисциплине. Основываются такие методы на деятельности информативно-иллюстративного характера со стороны педагога и деятельности репродуктивного характера со стороны обучающегося. Таким образом, студент знакомится с неизвестной ему ранее информацией, а в процессе осмысления использует новые пути действий и рассуждений. Затем, решая поставленные перед ним задачи, применяет полученные знания на практике. В этом процессе задействуется главным образом, ассоциативная память — обусловлен данный факт тем, что знания преподносятся педагогом в уже готовой форме.

Основной недостаток традиционных методов обучения заключается в том, что учащийся получает знания-шаблоны, которые, во-первых, достаточно быстро забываются, а во-вторых их применение ограничено определёнными видами проблем и задач, на которые они нацелены. Несмотря на данные недостатки они применяются на протяжении многих лет, к тому же достаточно активно.

Формы и методы повышения уровня правовой компетентности у обучающихся могут включать в себя:

- Проведение кураторских часов на заранее определённую тематику, касающуюся различных аспектов трудового права (система трудовых норм, оформление трудового договора, порядок его заключения, права и обязанности сторон трудовых правоотношений);
- Проведение лекций и семинаров в рамках имеющихся дисциплин, смежных с трудовым правом;
- Оформление информационных стендов о трудовом праве, включающие в себя информацию об актуальных изменениях в нормативно-правовой базе и других аспектах трудовых правоотношений;
- Издание буклетов и памяток по трудовой тематике;
- Организация и проведение мероприятия «Неделя права» с

включением раздела «трудовое право».

Методы формирования правовых компетенций в области трудового права можно классифицировать в зависимости от различных признаков следующим образом. Классификация методов подробно представлена в таблице 4.

Таблица 4 - «Методы формирования правовой компетентности в области трудового права»

По источнику полученных знаний	По уровню познавательной деятельности	По количеству участников воспитательного процесса
1. Наглядные (схемы, плакаты)	1. Объяснительно-иллюстративные (сообщение педагогом информации о праве, восприятие и усвоение этой информацией аудиторией)	1. Массовая работа: – тематические дни – тематические викторины – тематические недели – конкурсы
2. Словесные (лекции, беседы, объяснения, дискуссии)	2. Репродуктивные (разработка и применение педагогом различных упражнений и заданий на изученном материале для того, чтобы обучающиеся овладели приемами их решения)	2. Групповая работа: – кураторские часы – участие в научных проектах, посвященных праву
3. Практические (выполнение различного рода заданий)	3. Проблемные (проблемный анализ определенных ситуаций с целью развития критического мышления)	3. Индивидуальная работа: – чтение тематической литературы – хобби-занятия (создание презентаций, съёмка видеороликов – Самообразование
	4. Частично-поисковые или эвристические, исследовательские (организация поисково-творческой деятельности обучения)	

В итоге изучения форм и методов повышения правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования в области трудового права было выявлено, что данный процесс происходит в двух плоскостях академической среды – учебной и внеучебной деятельности. Стоит сказать о том, что внеучебная деятельность имеет под собой некоторые дополнительные возможности. Она расширяет знания, умения и навыки обучающихся, способствует применению теоретических знаний на

практике. Главной особенностью подобного вида деятельности проявляется в опоре на интересы и потребности обучающихся, что в свою очередь открывает возможности применения новых, нестандартных методов и форм работы при изучении учебного материала или закреплении навыков.

Скажем и о том, что в процессе формирования и повышения правовой компетентности у обучающихся положительные результаты достигаются посредством применения множества методов, среди них были выделены следующие – наглядные, словесные, практические, объяснительно-иллюстративные, репродуктивные, проблемные и частично поисковые. Все перечисленные методы составляют основу данного процесса и являются неотъемлемой частью обучения.

Наравне с этим был рассмотрен ряд форм, применяемых для развития правовой компетентности. Как уже было сказано ранее они подразделяются на массовые, групповые и индивидуальные. Для каждой из форм были предложены соответствующие мероприятия, которые возможно реализовать в рамках учебного процесса.

Подчеркнем, как вывод следующий факт: в образовательном учреждении крайне важно создание единого правового воспитательного пространства, которое будет способствовать формированию атмосферы уважительного отношения к трудовым правам у обучающихся средне-профессионального образования, обеспечивая тем самым чувство уверенности в своих знаниях и правовой защищенности.

Система воспитательных мероприятий и методов должна быть направлена на создание ряда условий формирования у обучающихся уважения к трудовому праву, осознание её как одной из важнейшей отрасли российской системы права, а также развитию собственных представлений и установок, основанных на современных правовых ценностях. Важным фактором в этом деле является приобретение в ходе обучения компетенций, необходимых для защиты своих прав и законных интересов, как будущих работников и правомерной реализации своей позиции в сфере трудовых

правоотношений.

3.3 Проведение эксперимента по внедрению разработанных рекомендаций: результаты

Эксперимент по внедрению разработанных в дипломной работе рекомендаций проводился с целью отслеживания факта повышения уровня правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования технических направлений специальностей. Эксперимент проводился на базе Лысьвенского филиала Пермского Национального Политехнического Университета.

Экспериментальная работа по повышению уровня правовой компетентности проводилась в период с 27.04.2025 по 27.05.2025 г. Данная работа проводилась в несколько этапов. Представим и опишем их несколько подробнее.

Педагогический эксперимент, проводимый в рамках дипломной исследовательской работы осуществлялся с целью проверки выдвинутой гипотезы. Проведение эксперимента предполагает решение определенной задачи. Проведенный эксперимент по внедрению рекомендаций включал в себя следующие этапы:

1. Постановка цели и задач эксперимента;
2. Подготовка к проведению эксперимента. Данный этап важен тем, что на нём следует определить такие вводные данные как, место проведение эксперимента, круг лиц, включенных в эксперимент, выбор методов педагогического исследования. В нашем случае был избран метод анкетирования обучающихся;
3. Проведение педагогического эксперимента;
4. Заключение выводов по итогам педагогического эксперимента. Соотнесение их с выдвинутой гипотезой, они должны либо утверждать, либо опровергать гипотезу исследования. Чтобы заключить какой-либо вывод по эксперименту необходимо провести анализ собранных данных с выходом на

причинно-следственные связи.

Из комплекса предложенных и апробированных методик мы предполагаем положительный результат, выраженный в следующих фактах:

- предполагается повышение правовых знаний и практических навыков в области трудового права;
- закрепление в сознании обучающихся мысли о том, что право является основополагающей ценностью в обществе;
- повышение интереса к изучению трудового права;
- формирование способностей к правовому самообразованию.

Формируя у обучающихся средне-профессионального образования знания, умения и навыки в области трудового права необходимо применять разносторонние образовательные методы и формы работы. Достижение поставленной цели будет гораздо эффективнее при условии объединения и внедрения различных форм деятельности. Такой подход обеспечит не только усвоение теоретических знаний в области трудовых норм, но и сформирует практические навыки, к примеру, связанные с составлением трудового договора или резюме при трудоустройстве в желаемую организацию.

Из предложенного в предыдущем разделе списка мероприятий, основными, которые были использованы как педагогический инструментарий в целях повышению уровня правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования были выбраны и успешно внедрены следующие виды, представленные в таблице. Более подробно с проводимыми мероприятиями можно ознакомиться в приложении Б.

Таблица 5- «Мероприятия по повышению правовой компетентности»

Проводимое мероприятие	Краткая характеристика
1. Разработка правовой брошюры «Проблемные вопросы трудового права»	Данная брошюра может быть распространена среди обучающихся СПО технических направлений вне зависимости от специальности. Практическая польза и функциональность

	выбранного метода заключается в доступности и структурированности разъяснений аспектов трудового права, вызывающих у обучающихся наибольшие затруднения.
2. Кураторский час на тему «Трудовой договор»	В ходе данного мероприятия обучающиеся познакомятся с таким видом соглашения как трудовой договор. Будут рассмотрены содержание трудового договора и его виды. Обучающиеся смогут ознакомиться с пакетом документов, который необходим при трудоустройстве на работу, а также с некоторыми видами документации связанной с будущей профессиональной деятельностью.
3. Кейс-ситуация на тему: «Трудоустройство на работу»	Проведение подобного вида занятия с обучающимися СПО помогут в формировании практических навыков связанных с анализом конкретных ситуаций, что безусловно будет важно при решении реальных вопросов, связанных с будущим трудоустройством.

Разработанный комплекс мероприятий был направлен на повышение уровня правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования в области трудового права. Проводимые мероприятия в первую очередь направлены на выявление в ходе диагностической работы пробелов в знаниях трудового права. В ходе работы было выявлено повышение уровня знаний правовых норм и умений, обучающихся принимать верные решения в рамках правового поля. Также следует отметить развитие мотивационной составляющей касающейся усвоения необходимости соблюдения трудовых норм и понимания основ трудового законодательства.

Проводимые мероприятия будут благотворно влиять на развитие правовых компетенций, они будут служить ориентиром для педагогического состава средне-профессионального образования в части работы по развитию

правовых компетенций у обучающихся. В ходе проведенной работы важно подчеркнуть факт повышения степени правовых знаний и развития практических навыков в области трудового права у обучающихся.

В подтверждение сказанного выше проводилось контрольное анкетирование и диагностика уровня правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования в области трудового права. Контрольная диагностика проводилась аналогично первой. Количество участников не изменилось

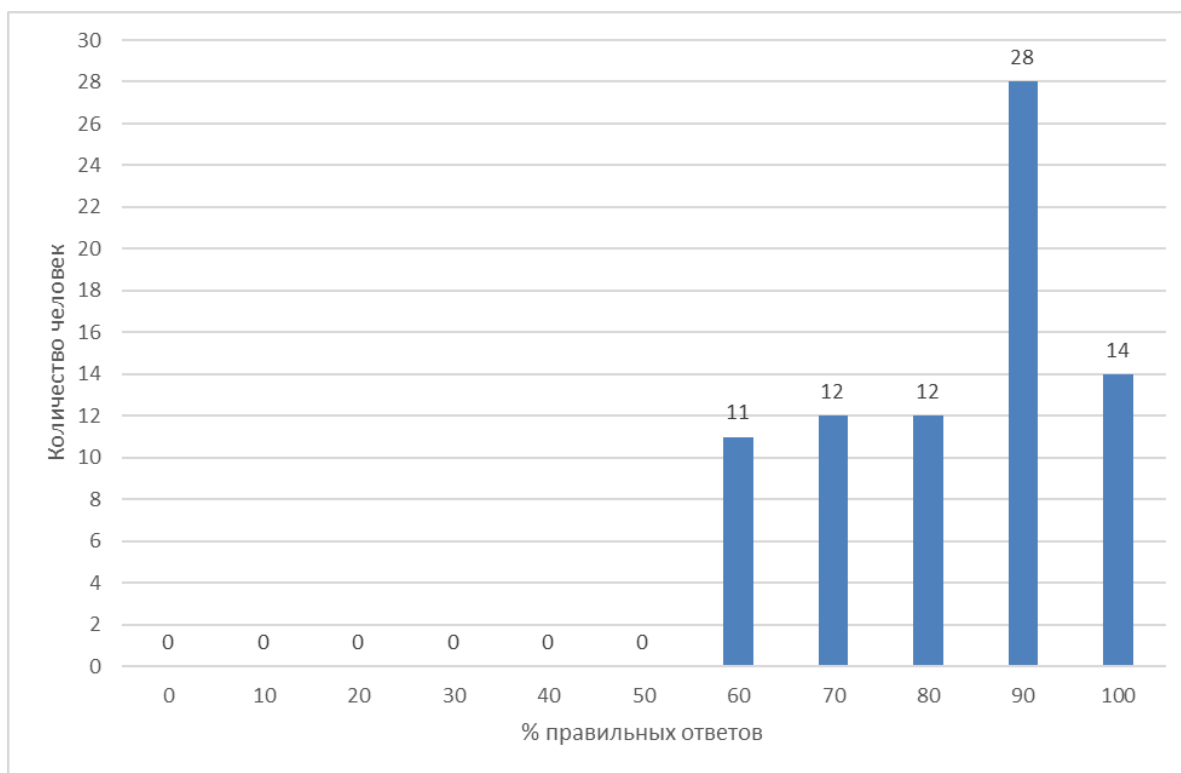


Рис.2 Результаты контрольного тестирования групп СПО ЛФ ПНИПУ

Как видно из диаграммы, все респонденты перешли порог в 50 %. 35 человек показали результаты от 60 до 80 % правильных ответов. Остальные 42 респондента показали лучшие результаты. Процент их правильных ответов находится в диапазоне от 90 до 100 %.

Реализуя мероприятия, нацеленные на повышение уровня правовой компетентности у обучающихся СПО в области трудового права, было проведено повторное анкетирование с целью оценки полученного уровня правовых знаний обучающимися. Анализируя результаты контрольного

анкетирования наблюдается значительный рост количества положительных ответов. Подобная динамика свидетельствует о том, что проводимые в рамках исследования мероприятия оказали благотворное воздействие на правовую компетентность обучающихся.

Полученный результат подтверждает эффективность проводимых мероприятий, поскольку они способствовали не только приобретению знаний, умений и навыков в области трудового права, но и развитию ответственного отношения к Российскому праву и более ясного понимания правовых норм в области труда. Существенное увеличение числа положительных ответов является объективным подтверждением успеха в выборе методов, применяемых в образовательной деятельности обучаемых, а также свидетельством того, что целенаправленная работа в этом направлении имеет реальный позитивный результат.

Из представленного графика мы можем наблюдать изменения в уровне правовой компетентности обучающихся. Произошло увеличение числа студентов с высоким уровнем правильных ответов. Средний процент правильных ответов составляет 83 %.

Согласно данным, изображенным на графике можем сделать вывод, что разработанные рекомендации по повышению правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права оказались действенными и дают высокие результаты в обучении. Следствием реализации комплекса мероприятий является рост числа обучающихся со средним (от 60 до 80 %) и высоким (от 90 до 100 %) уровнем правильных ответов. Ниже приведена диаграмма, отражающая результаты повторного анкетирования с указанием числа респондентов, показавших данные результаты.



Рис.3 Количество обучающихся с высоким уровнем правильных ответов

Представленные результаты анкетирования подтверждают эффективность мероприятий, проведенных с целью повышения уровня правовой компетентности у обучающихся средне-профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях скоротечного изменения национального законодательства в области трудового права, вопрос повышения правовой компетентности обучающихся средне-профессионального образования в данной отрасли становится наиболее острым. Важно понять, что на сегодняшний день от специалиста какой-либо отрасли требуются знания, умения и навыки не только в профессиональной деятельности, но и также довольно серьёзный уровень знаний российского права. Только при развитии правовых компетенций в области трудового права возможно говорить о высоком уровне профессионализма личности.

В целом, право является одним из доминирующих социальных институтов, регулирующих жизнь человека в обществе. Образовательные организации, включая учебные учреждения средне-профессионального образования должны придерживаться политики правового просвещения, включая задачу по повышению правовой компетентности обучающихся в области права. Таким образом они должны стать доминантой в области правового обучения, прививая компетенции в области трудового права, необходимые обучающимся для дальнейшей успешной профессиональной деятельности. Главенствующей целью образования в области права должно быть заключено в создании условий для обучения, прививания студентам знаний, умений и навыков, необходимых для развития профессиональных компетенций.

На данный момент времени существует проблема, связанная с недостаточным вниманием к трудовому праву, как самостоятельной отрасли права. Данная проблема была указана в дипломной работе. Также, были предложены пути решения указанной проблемы.

Так, в начале исследования нами была определена цель – выявление эффективных методов и разработка рекомендаций по развитию правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права.

Для решения поставленной в дипломной работе цели, нами были

выделены определенные задачи, по ходу решения которых была проведена следующая работа.

Во-первых, были проанализированы существующие образовательные программы средне-профессиональных образовательных учреждений для технических направлений. Как итог, был установлен факт отсутствия дисциплины «трудовое право» как самостоятельной учебной дисциплины. Правовые аспекты профессиональной деятельности будущих специалистов имеют второстепенное значение. На изучение правовых, нормативных и организационных основ труда отводится предельно малое количество академических часов, что в свою очередь является одной из причин недостаточного уровня развития правовой компетентности выпускаемых специалистов в области трудового права.

В целях выявления степени базовых знаний в области трудового права у обучающихся СПО было проведено анкетирование. Именно результаты и выявленные пробелы в знаниях стали отправной точкой для разработки комплекса мероприятий, направленных на улучшение ситуации. В ходе анкетирования были отслежены проблемные вопросы, вызывающие у студентов наибольшие затруднения.

Оценивая содержания и структуру учебных материалов, были проанализированы рабочие программы дисциплин «Охрана труда» и «Основы финансовой грамотности». Итогом такого анализа стало установление следующего факта: в рабочих программах, а также в учебных планах специалистов неюридических специальностей наблюдается недостаточное внимание к вопросам, касающимся трудового права. Как следствие, у обучающихся наблюдаются пробелы в понимании своих трудовых прав и обязанностей, что может негативно сказаться на их будущей профессиональной деятельности. Последствия такой неосведомлённости могут выражаться в непонимании механизмов защиты своих трудовых прав, банальное их незнание. Такие сотрудники могут стать жертвой недобросовестности потенциального работодателя.

В связи со сказанным выше, для улучшения ситуации и повышения уровня правовой компетентности обучающихся, были разработаны и представлены рекомендации по улучшению учебных планов и рабочих программ дисциплин. Было внесено предложение, о включении вопросов, вызвавших у обучающихся наибольшие затруднения в изучаемые темы, существующих дисциплин. При детальном рассмотрении рабочей программы дисциплины «Социальная адаптация и основы социально правовых знаний» было акцентировано внимание на увеличении количества часов, на тему, напрямую касающуюся разнообразных моментов трудового права.

В дипломной работе были представлены методы и мероприятия для повышения правовой компетентности студентов СПО. Исходя из представленных диаграмм, сделан вывод о том, что проведенные мероприятия имеют положительные результаты, выраженные в значительном повышении уровня правовой компетентности среди обучающихся средне-профессионального образования технических направлений специальностей. Следовательно, мы можем говорить о эффективности проводимых мероприятий.

Таким образом, через решение поставленных задач, цель работы была достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025 г.)
3. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.10.2024 г.)
4. Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024 г.)
5. Приказ Минтруда России от 19.11.2013 г № 685н "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.04.2014 № 31801)
6. Рабочая программа учебной дисциплины «Охрана труда» по специальности направления 15.02.08. «Технология машиностроения» Нижнеломовского филиала Пензенского государственного университета.
7. Рабочая программа учебной дисциплины «Охрана труда» по специальности направления 15.02.08. «Технология машиностроения» «Выксунского металлургического колледжа имени Александра Александровича Козерадского»
8. Рабочая программа учебной дисциплины «Охрана труда» по специальности направления 15.02.16 «Технология машиностроения» Лысьвенского филиала «Пермского Национального Исследовательского Политехнического Университета»
9. Бабанский Ю.К. Избранные педагогические труды. М., 1989. 560 с
10. Безносков Д.С. Правовое сознание: структура, содержание, виды // Вестник СПбГУ. 2008. №2. С. 59-69.
11. Гадельшина Т.Г., Шелехов И.Л., Жигинас Н.В. Методология и

методы психологопедагогических исследований: учеб. пособие. Томск: Томский ГПУ, 2010. 265 с.

12. Дегтерев В.А., Трибунская В.А Компетентностный подход – новая парадигма образования // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 4. С.35-47.

13. Денисенко И.К Правовая социализация и правовая компетентность личности // Общество и право. 2012. №2 (39). С.262-266

14. Дронова Т. Право и образование // Дошкольное воспитание. 2020. № 10. С.2-6.

15. Коняева Е.А., Павлова Л.Н. Краткий словарь педагогических понятий: учеб. издание. Челябинск: Изд-во Челябинского государственного педагогического университета, 2012. 131 с.

16. Коротков В.В. Формирование правовой среды общеобразовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук Н. Новгород, 2003. 168 с.

17. Кукушкина Л.А. Формирование правовой компетентности учащихся профильных юридических классов // Вестник КГУ. 2011. №3. С.309-312.

18. Максименко А.А. Формирование правовой компетенции студентов колледжа в процессе профессионального образования / А.А. Максименко // Преподаватель XXI век. – 2012 - № 2, ч.1.–С. 59-67

19. Махрова М.В., Хузина А.Х. К вопросу об определении критериев правовой компетентности // Вестник ОГУ. 2008. №2. С.9-14.

20. Новиков А.М. Педагогика: словарь системы основных понятий. М.: Издательский центр ИЭТ, 2013. 268 с.

21. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / гл. ред В.Г. Панов. М., 1993. Т.2. 742 с.

22. Серяева И.Ю. Формирование правовой компетентности студентов университета: дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – Оренбург. – 2005.–193 с.

23. Хуторской А.В. Дидактика: учеб.Для вузов. СПб.: Питер, 2017. 720

с

24. Чарнецкий С.Н. Правовая компетентность современного учителя общественных дисциплин // Эксперимент и инновации в школе. 2014. № 1. С. 57-63.

25. Чередникова М.В. Методика преподавания правовых дисциплин: учеб.- метод. пособ. [Текст] / Е.В. Евплова, Е.В. Гнатышина, М.В. Чередникова – Челябинск: Цицеро, 2016.–С.19-21.

26. Новиков А.М. Формы обучения в современных условиях [электронный ресурс]– Режим доступа:<http://www.anovikov.ru/artikle/forms.htm> (дата обращения: 25.05.2025)

ПРИЛОЖЕНИЕ А. Анкета

Тест на уровень правовой грамотности в области трудового права

Вопрос 1

Какой документ регулирует трудовые отношения в Российской Федерации?

- A) Гражданский кодекс
- B) Трудовой Кодекс
- C) Кодекс об административных правонарушениях
- D) Уголовный кодекс

Вопрос 2

Какой из нижеперечисленных документов является обязательным для заключения трудового договора?

- A) Паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность)
- B) Трудовая книжка
- C) Справка о несудимости
- D) Всё вышеперечисленное

Вопрос 3

Каков максимальный срок испытательного срока, согласно Трудовому кодексу?

- A) 1 месяц
- B) 3 месяца
- C) 6 месяцев
- D) 12 месяцев

Вопрос 4

Какой из перечисленных факторов не является основанием для прекращения трудового договора?

- A) Согласие сторон
- B) Увольнение по инициативе работника
- C) Увольнение по инициативе работодателя
- D) Изменение места жительства работни

Вопрос 5

Какой минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен в России?

- A) 22 440 рублей
- B) 10 000 рублей
- C) 19 242 рубля
- D) Устанавливается на уровне региона

Вопрос 6

Какой документ работник должен получить при увольнении?

- A) Трудовая книжка
- B) Уведомление об увольнении
- C) Справка о доходах
- D) Трудовой договор

Вопрос 7

Какой из следующих видов отпуска является обязательным для каждого работника

- A) Отпуск по уходу за ребенком
- B) Отпуск по болезни
- C) Ежегодный оплачиваемый отпуск
- D) Учебный отпуск

Вопрос 8

Какое из следующих прав не имеет работник в трудовых отношениях?

- A) Право на безопасные условия труда
- B) Право на получение заработной платы
- C) Право на участие в управлении организацией
- D) Право на отдых

Вопрос 9

Какой орган осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства?

- A) Прокуратура
- B) Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
- C) Министерство юстиции
- D) Суд

Вопрос 10

Что такое коллективный договор?

- A) Соглашение между работником и работодателем
- B) Документ, регламентирующий права и обязанности работников и работодателя
- C) Соглашение между работодателем и профсоюзом
- D) Инструктаж по охране труда

ПРИЛОЖЕНИЕ Б Мероприятия по повышению правовой компетентности обучающихся СПО в области трудового права.

1. Кураторский час на тему "Трудовой договор"

Трудовой договор

**Целевая аудитория: группы СПО
технических направлений**

**Разработал: Хорощ Игорь
Дмитриевич, группа ППД-21-16**



Что такое трудовой договор?



Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда, , своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется **лично** выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. (Статья 56 ТК РФ)

Какие условия трудового договора относятся к числу обязательных?

Статья 57 ТК РФ. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

- 1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя**
- 2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;**
- 3. идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, исключение – физ.лица – не ИП);**
- 4. место и дата заключения трудового договора.**
- 5. место работы**
- 6. трудовая функция;**

7. дата начала работы

8. условия оплаты труда

9. режим рабочего времени и времени отдыха

10. гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

11. условия труда

12. условие об обязательном социальном страховании работника

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

- об уточнении места работы
- об испытании
- о неразглашении охраняемой законом тайны
- об обязанности работника отработать после обучения
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Какие могут быть сроки трудового договора?

Согласно нормам статьи 58 ТК РФ.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В каком случае заключается срочный договор?

Статья 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

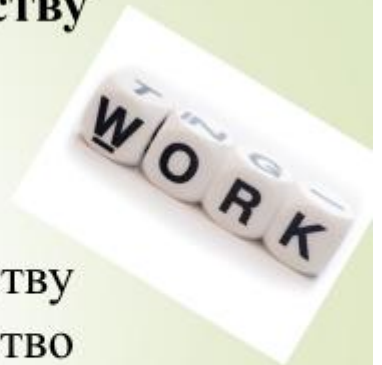
1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
3. для выполнения **сезонных работ**;
4. с лицами, направляемыми на работу за границу;
5. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и **общественные работы**;
6. с гражданами, направленными для прохождения **альтернативной гражданской службы**.

Работа по совместительству

Работа по совместительству

- внутреннее совместительство
- внешнее совместительство

совмещение профессий
(должностей)



Статья 61 ТК РФ. Вступление трудового договора в силу

Статья 62 ТК РФ. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

Статья 67.1 ТК РФ. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

Статья 68 ТК РФ. Оформление приема на работу

Статья 69 ТК РФ. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Статья 72 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Статья 72.1 ТК РФ. Перевод на другую работу. Перемещение

Статья 74 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

По каким причинам нельзя отказать в приеме на работу?

Статья 64 ТК РФ.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора или введение преимуществ при заключении в зависимости от:

- пола, расы, цвета кожи, национальности,
- языка, происхождения,
- имущественного, семейного, социального и должностного положения,
- возраста,
- места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания),
- отношения к религии, убеждений,

- принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам,
- а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников
- женщинам, по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Какие документы необходимо предоставить при поступлении на работу?

Статья 65 ТК РФ.

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.



В какой форме могут заключаться трудовые договоры? Какая информация вносится в трудовую книжку?

Статья 66 ТК РФ. Трудовая книжка

- сведения о работнике;
- о выполняемой им работе,
- переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника,
- основания прекращения трудового договора
- сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является **увольнение**.

По желанию работника **сведения о работе по совместительству** вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Для кого не устанавливается испытательный срок?

Статья 70 ТК РФ. Испытание при приеме на работу

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 года;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания **не может превышать трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – **6 месяцев**.

При заключении трудового договора на срок **от 2-6 месяцев** испытание не может превышать **2х недель**.

Каким образом влияет результат испытания:

Статья 71 ТК РФ. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме **не позднее чем за три дня** с указанием причин. Решение работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Статья 73 ТК РФ. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник **отказывается от перевода (до 4-ех мес)** или соответствующей работы нет, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В этот период заработная плата не начисляется.

Если работник **отказывается от перевода (на срок более 4-ех мес.)** то трудовой договор прекращается.

Трудовой договор с руководителями организаций, заместителями и главными бухгалтерами, прекращается. Работодатель имеет право с письменного согласия работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период заработная плата указанным работникам не начисляется.

В каком случае работодатель обязан отстранить от работы?

Статья 76 ТК РФ. Отстранение от работы

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев **специального права работника** (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Какие могут быть основания для прекращения трудового договора?

Статья 77 ТК РФ. Общие основания прекращения трудового договора

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК)
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Статья 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности;
- 4) смены собственника имущества организации;



- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин **в течение всего рабочего дня (смены)**, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин **более четырех часов подряд**;
 - б) появления работника на работе в **состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**;

- в) **разглашения** охраняемой законом **тайны**, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- г) совершения по месту работы **хищения** (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты;
- д) **нарушения** работником **требований охраны труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, **аморального проступка**;
- 11) представления работником работодателю **подложных документов** при заключении трудового договора.

Форма заявления о приеме на работу

Генеральному директору
ООО «Блог Кадровика»
Петрову П.П.
Иванова Ивана Ивановича

заявление.

Прошу принять меня с ____ (указывается число, месяц прописью, год)
на работу в ____ (указывается подразделение) на ____ (указывается
должность) по основному месту работы (или по совместительству) с
испытательным сроком ____ (указывается от 1 до 3 месяцев
прописью) месяца.

____ число, месяц прописью, год

Подпись
Фамилия, инициалы

**Образец заявления на увольнение по
собственному желанию**

Директору
ООО «Блог Кадровика»
Гаврилову П.Р.
водителя
Бородулина
Петра Трофимовича

заявление.

Прошу уволить меня с работы по собственному желанию.
Увольнение прошу произвести _ (указывается число, месяц прописью, год)
на основании части 2 статьи 80 Трудового кодекса РФ.
число, месяц прописью, год

Подпись
Фамилия, инициалы

2. Кейс-ситуация «Трудоустройство на работу»

Кейс-ситуация

«Трудоустройство на работу»

Вы – выпускник технического учебного заведения. Ваша цель – устроиться на работу в компанию, занимающуюся производством или обслуживанием технического оборудования. Для этого Вам необходимо подготовить документы, пройти собеседования и заключить с работодателем трудовой договор.

Контекст ситуации:

1. Компания «АльфаТех», работающая в технической сфере, ищет специалиста на вакансию «Техник»
2. Требования к кандидату:
 - Наличие среднего профессионального образования по специализации, связанной с профессиональной деятельностью;
 - Знание основ своей профессиональной деятельности;
 - Обладание навыков работы с инструментами и оборудованием;
 - Ответственность, желание учиться и развиваться в профессиональной

сфере.

В ходе решения данной ситуации необходимо выполнить следующие поставленные перед Вами задачи:

1. Составить резюме. В нём необходимо указать следующие данные:

- ФИО, контакты для связи;
- Образование (учебное заведение, полученная специальность, годы обучения, диплом о присвоенной квалификации);
- Указать опыт работы (если имеется);
- Профессиональные навыки;
- Дополнительная информация (награды за профессиональную деятельность, сертификаты о повышении квалификации).

2. Составьте вариант трудового договора. Обязательно укажите в нём следующие разделы:

- Стороны трудового договора;
- Занимаемую должность и обязанности работника;
- Условия труда (место работы, режим работы);
- Размер заработной платы и порядок выплаты;
- Права и обязанности сторон трудового договора;
- Условия расторжения трудового договора.

3. Смоделируйте ситуацию собеседования в компанию «АльфаТех»

Один обучающийся является кандидатом на должность, другой — интервьюер.

Подготовьте вопросы и проведите интервью. Например, вопросы могут быть следующего характера:

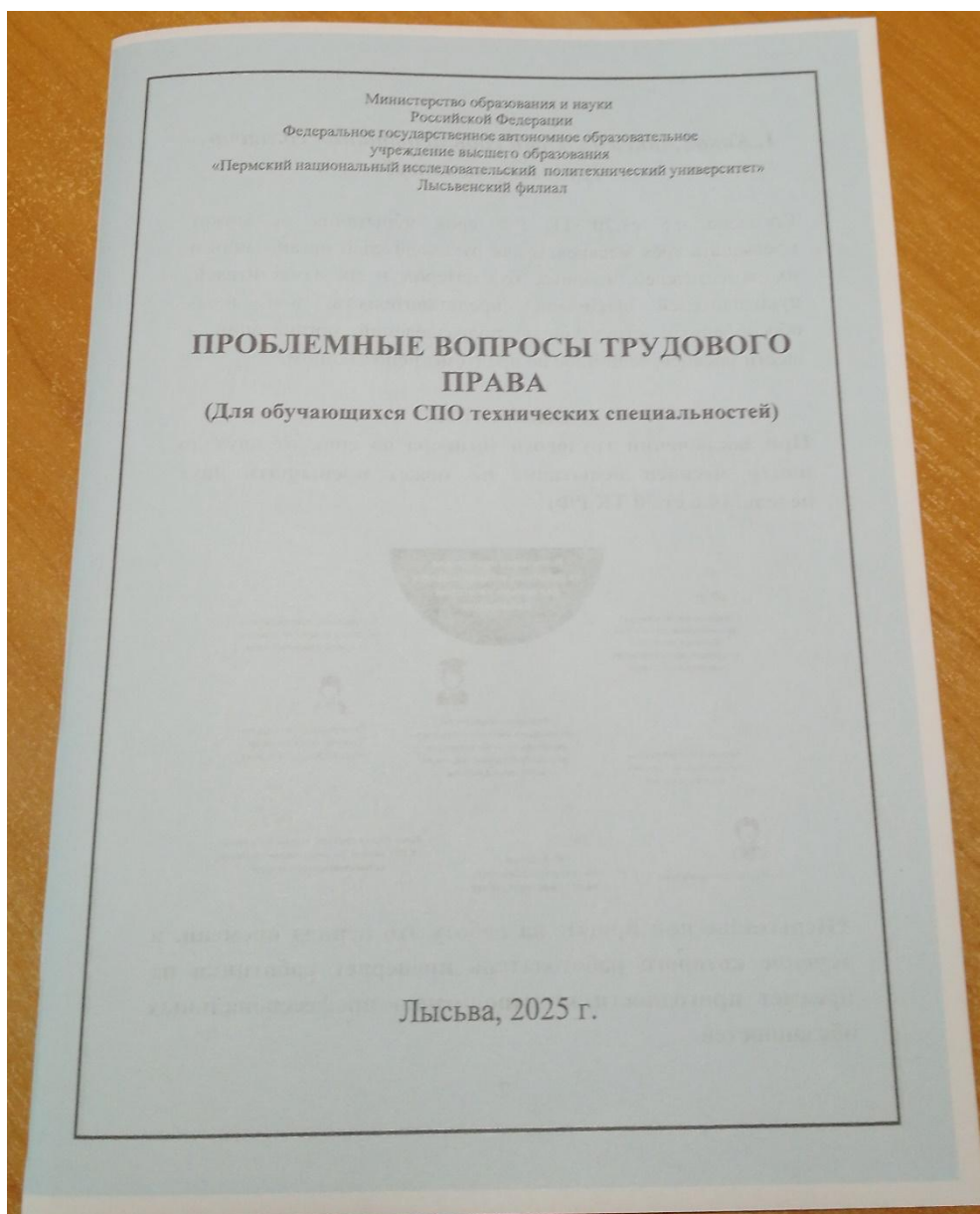
- Почему Вы хотите работать в нашей компании?
- Какие навыки Вы считаете своими сильными сторонами?
- Как Вы справляетесь со стрессовыми и трудными для Вас задачами?

Распределение времени на 90 минут

Этап	Время (в минутах)	Описание
------	-------------------	----------

Введение	10	Объяснение кейса и цели занятия
Составление резюме	20	Индивидуальная работа обучающихся
Составление трудового договора	20	Работа в группах или парах
Прохождение собеседования	30	Проведение и обсуждения собеседований
Рефлексия	10	Обратная связь, выводы

3. Правовая брошюра «Проблемные вопросы трудового права»

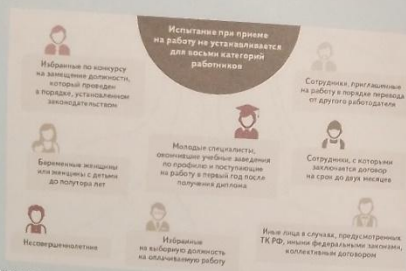


1. Каков максимальный срок испытания согласно Трудовому кодексу?

Согласно ч.5 ст.70 ТК РФ срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не предусмотрено законом.

ВНИМАНИЕ!

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель! (ч.6 ст.70 ТК РФ)



*Испытание при приеме на работу это период времени, в течение которого работодатель проверяет работника на предмет пригодности к выполнению профессиональных обязанностей

2

2. Какой минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен в России на 2025 год?

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда за час, день, неделю, месяц, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и иных целей обязательного социального страхования.

ВНИМАНИЕ!

МРОТ устанавливается в Федеральном законе "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ.

Федеральным законом от 29.10.2024 N 365-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2025 года в сумме 22440 рублей в месяц.

Как правило, индексация минимального размера оплаты труда происходит при принятии соответствующих федеральных законов.

Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется статьей 133 ТК РФ.

3

3. Что такое коллективный договор?

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. (согласно ч.1 ст.40 ТК РФ)

Основная функция коллективного договора – гарантировать социальные и трудовые права и обязанности сторон.

Суть коллективного договора

В коллективном договоре стороны трудовых правоотношений – работники и работодатель могут установить правила, которые касаются всего коллектива. Они могут касаться:

1. Системы оплаты труда, механизмы её регулирования;
2. Обязательства работодателя по вопросам занятости работников, включая вопросы их профессионального обучения;
3. Охрана труда сотрудников на предприятии;
4. Социальное обеспечение сотрудников, порядок предоставления отпусков, льгот и гарантий;

Кто может быть инициатором заключения коллективного договора?

Инициатором коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора могут быть как работники, так и работодатель.

4

Представлять работников на переговорах могут как профсоюзы, так и иные полномочные представители. (ст. 29, 30, 31, 37 ТК РФ)

На поступившее письменное предложение начать коллективные переговоры второй стороне дается 7 календарных дней для того, чтобы на него ответить (ст.36 ТК РФ)

Заключение и регистрация коллективного договора

Если по каким-то пунктам проекта коллективного договора сторонам договориться не удалось, в течение 3 месяцев со дня начала переговоров работодатель и сотрудники заключают договор по тем условиям, по которым пришли к соглашению (ст. 40 ТК РФ).

Направить коллективный договор в 7-дневный срок должен именно работодатель (ст. 50 ТК РФ).

Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. (ч.1 ст.43 ТК РФ)

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ч.2 ст.43 ТК РФ)

5

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

